Tweede Kamer der Staten-Generaal 2

Vergaderjaar 2014–2015

34 000 X Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2015

Nr. 90 **BRIEF VAN DE MINISTER VAN DEFENSIE**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 20 mei 2015

Hierbij ontvangt u het verslag van de Inspecteur-generaal der Krijgsmacht (IGK) over het jaar 2014[1]. De IGK geeft mij gevraagd en ongevraagd advies over alle onderwerpen die Defensie betreffen. Deze adviezen worden bij de ontwikkeling van het defensiebeleid betrokken en waar mogelijk omgezet in concrete maatregelen. Naar aanleiding van zijn bevindingen uit werkbezoeken of individuele bemiddeling is, zoals vermeld in het jaarverslag, reeds een aantal maatregelen getroffen. In deze brief ga ik in op de hoofdpunten die de IGK in zijn voorwoord naar voren brengt en vervolgens op de twee themaonderzoeken.

Operationele inzet

Terecht stelt de IGK dat het jaar 2014 voor Defensie een bewogen jaar is geweest. De meest aangrijpende gebeurtenis was de ramp met de vlucht MH-17 waarbij Defensie een grote rol heeft gespeeld bij de berging, het transport en de identificatie van de slachtoffers, maar ook een defensiemedewerker heeft verloren. De IGK vraagt naast de terechte aandacht voor de inzet van de krijgsmacht wereldwijd bij grotere en kleinere missies, ook om meer erkenning en waardering voor de toenemende inzet van defensiepersoneel in Nederland. Dat betreft zowel grote internationale evenementen als de *Nuclear Security Summit*, als de dagelijkse ondersteuning van civiele autoriteiten op verschillende terreinen. Ik ondersteun zijn oproep. Inzet in Nederland leidt weliswaar niet tot de veteranenstatus, maar het betrokken personeel kan wel rekenen op ondersteuning en zorg door Defensie.

[1] Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

kst-34000-X-90
ISSN 0921 - 7371
’s-Gravenhage 2015

Personeel

Juist omdat het personeel het belangrijkste kapitaal is van Defensie, zoals de IGK terecht stelt, onderken ik het belang om het vertrouwen verder te herstellen. Het is hoopgevend dat de IGK signaleert dat het vertrouwen en elan begint terug te keren. Ook in de Personeelsrapportage 2014, die ik binnenkort aan uw Kamer zal aanbieden, is een lichte stijging van het vertrouwen te zien. Dat is echter nog niet overal het geval en er is nog veel werk nodig om dit herstel te laten doorzetten.

Dat geldt op de eerste plaats voor de arbeidsvoorwaarden. Recent heb ik uw Kamer bericht over het eerste deelakkoord (Kamerstuk 34 000 X, nr. 74 van 6 maart 2015 en Kamerstuk 34 000 X, nr. 77 van 16 april 2015). Met dat akkoord is een belangrijke eerste stap gezet naar een compleet arbeidsvoorwaardenakkoord voor het defensiepersoneel. Naar verwachting zal dit bijdragen aan verder herstel van het vertrouwen en meer perspectief voor het personeel.

Een van de onderdelen van het deelakkoord is het verder ontwikkelen van het Flexibel Personeelssysteem (FPS) voor militairen. Daarbij worden talentontwikkeling van het personeel en een evenwichtige opbouw van het personeelsbestand nagestreefd. Intensievere loopbaanbegeleiding, meer individuele keuzemogelijkheden en ook verdere versterking van scholing en opleiding moeten zorgen voor betere loopbaanmogelijkheden binnen en buiten Defensie. Het doorstroommoment naar de bovenbouw van de organisatie wordt flexibeler gemaakt. Voor burgerpersoneel is afgesproken dat er loopbaanbegeleiding komt en het *management development* verder wordt ontwikkeld.

Ook het aanpakken van dagelijks ervaren ergernissen, zoals internettoegang in legeringsgebouwen en aan boord van marineschepen, zal bijdragen aan het vertrouwen in Defensie als werkgever. In de personeelsrapportage over 2014 zal ik nader hierop ingaan.

Voor het aantrekken en behouden van schaarse categorieën personeel, zoals technici, neemt Defensie gerichte maatregelen. Zo worden gerichte reclamespots en online arbeidsmarktcommunicatie ingezet alsmede specifieke wervingsevenementen die aansluiten bij het opleidingsniveau.

De IGK constateert dat de zorg voor veteranen in Nederland goed is geregeld, ook in vergelijking met andere landen. In de Veteranennota zal ik dieper ingaan op (recente ontwikkelingen in) de veteranenzorg.

Sinds juli vorig jaar is de IGK niet alleen ook Inspecteur der Veteranen, maar tevens Inspecteur der Reservisten. Door in zijn eigen organisatie reservisten aan te stellen, geeft de IGK het goede voorbeeld en ondersteunt zo mijn voornemen om de inzet van reservisten te intensiveren. De pilots die dit jaar nog lopen, zullen helpen uitwijzen hoe de inzet van reservisten verder kan worden verbeterd om het aanpassings- en voortzettingsvermogen van Defensie te vergroten. Ik zal mij dan ook inzetten voor het wegnemen van belemmeringen die mogelijk aanmelding of inzet van reservisten tegenhoudt. Dat het UWV, aldus de IGK, geen eenduidige lijn hanteert ten aanzien van het verstrekken van een uitkering bij inzet als reservist, vind ik een ongewenste situatie. Ik zal hier in overleg met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid nader onderzoek naar laten doen.

Materieel, infrastructuur en bedrijfsvoering

Zoals gemeld aan uw Kamer in de rapportages over de inzetbaarheidsdoelstellingen, zijn er bij alle krijgsmachtdelen beperkingen op het gebied van de materiële gereedheid. De problematiek is per (wapen)systeem verschillend, maar de belangrijkste oorzaken zijn de beschikbaarheid van reservedelen, verwervingsachterstanden en de beschikbaarheid van schaars technisch personeel. Ik ben tevreden dat de IGK constateert dat Defensie werk maakt van het aanvullen van de reservedelenvoorraden. Deze lijn wordt voortgezet met het extra geld dat met de begroting 2015 beschikbaar is gesteld voor de verbetering van de inzetbaarheid en het voortzettingsvermogen van de krijgsmacht.

De IGK constateert ook dat er werk wordt gemaakt van de IT-problematiek. Eind 2014 is de IT-visie van Defensie gepresenteerd. Over de wijze waarop Defensie de IT gaat moderniseren, zal ik uw Kamer op korte termijn informeren.

De IGK vraagt aandacht voor het terugdringen van de bureaucratie en regeldruk in administratieve, financiële en logistieke processen. Het probleem zit volgens de IGK vaak niet in de regels zelf, die zijn doorgaans begrijpelijk en uitvoerbaar. Waar de schoen wringt is de benodigde durf voor het maken van gerechtvaardigde uitzonderingen als een regel die niet lijkt te bieden. Dat vergt leiderschap, maar ook steun van de top, zodat een leidinggevende zich gesterkt voelt in het maken van een dergelijke keuze. De IGK pleit voor voorbeeldgedrag en een zekere tolerantie van «overtredingen». Hoewel Defensie enerzijds moet blijven werken aan het vereenvoudigen van processen en regelgeving, onderschrijf ik het pleidooi van de IGK dat bureaucratie ook zit in het gedrag van mensen. Dit is iets wat alle defensiemedewerkers in het algemeen en alle leidinggevenden in het bijzonder, van hoog tot laag in de organisatie, ter harte moeten nemen.

Themaonderzoek «Opleiden op de werkvloer»

De IGK heeft in 2014 een themaonderzoek uitgevoerd naar opleiden op de werkvloer. Aanleiding voor dit onderzoek waren de terugkerende signalen van de werkvloer dat *training on the job*, ofwel werkplekgericht opleiden, gevolgen had voor de dagelijkse praktijk. Terecht stelt de IGK dat opleiden en trainen doorlopende processen zijn geworden, die niet meer uitsluitend op traditionele opleidingscentra plaatsvinden. Hiermee blijft Defensie een aantrekkelijke werkgever met voldoende wervingskracht, maar ook draagt het bij aan het voortzettingsvermogen van Defensie door het steeds kunnen inzetten van goed opgeleide en getrainde werknemers en eenheden. De IGK constateert dat de voordelen en toegevoegde waarde van het opleiden op de werkvloer door alle betrokkenen worden onderkend. Uit het themaonderzoek komen echter ook een aantal knelpunten naar voren, zoals gebrekkige IT-ondersteuning en hoge werkdruk als gevolg van de bezuinigingen en reorganisaties. Door hoge werkdruk worden wel eens opleidingen geweigerd, is er niet altijd voldoende tijd voor begeleiding en ontstaat een spanning tussen het volgen van een opleiding naast het uitvoeren van de reguliere werkzaamheden.

De IGK signaleert niet alleen in dit themaonderzoek, maar ook in algemene zin een hoge en soms een te hoge werkdruk. Ik herken en erken dat de personele reducties van de afgelopen jaren in sommige gevallen hebben geleid tot een te grote werkdruk of een te grote kwetsbaarheid door het wegvallen van specifieke expertise. Defensie beziet dan ook waar dat het geval is en op welke wijze de balans tussen taken en capaciteit kan

worden verbeterd, onder meer als onderdeel van de evaluatie van de verschillende reorganisaties. Zoals de IGK zelf al aangeeft, is er hiervoor niet één zaligmakende oplossing. Het toekennen van meer vte'n en middelen om zo meer ruimte in de bedrijfsvoering te creëren, is binnen de bestaande financiële kaders niet zonder meer mogelijk, althans niet zonder reducties elders in de organisatie.

Themaonderzoek «Afscheid nemen bij Defensie»

De IGK is in 2013 begonnen met een themaonderzoek op welke wijze Defensie afscheid neemt van medewerkers die de organisatie (gedwongen) verlaten. In het vorige jaarverslag is een tussenrapportage gegeven. De conclusies van toen over het proces van herplaatsen en afscheid nemen, hebben geleid tot aanpassingen. De IGK constateert nu dat de communicatie is verbeterd en medewerkers die het aangaat, over het algemeen positief zijn over de begeleiding. Tevens merkt de IGK op dat het aantal klachten afgezet tegen het aantal herplaatsingskandidaten, relatief klein is. Dit laat onverlet dat een goede afstemming en verwachtingenmanagement essentieel zijn om medewerkers voor te bereiden op een nieuwe situatie. Personeel dat, soms na een jarenlang dienstverband, gedwongen de dienst moet verlaten, mag van de organisatie verwachten dat het zo goed mogelijk wordt begeleid naar ander werk. Ik blijf mij daarvoor inzetten.

Tot slot

Ik hecht grote waarde aan de rol van de IGK en de adviezen die hij geeft op grond van zijn (thema)onderzoeken, werkbezoeken en de individuele bemiddeling. Deze adviezen helpen bij het duiden van mogelijkheden voor verbetering van de organisatie, bijvoorbeeld waar een kloof is ontstaan tussen beleid en uitvoering. Ik deel daarom de zienswijze van de IGK dat de signalerende rol die hij vervult een belangrijke bijdrage levert aan goed werkgeverschap van Defensie richting haar medewerkers.

De Minister van Defensie,
J.A. Hennis-Plasschaert